

## 10-Punkte-Plan für Arbeitgeber vom Nachwuchsforum zur D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“

Im Vorfeld zur Tagung waren Studierende, Auszubildende und Berufsanfänger/innen aller bibliothekarischen Ausbildungszweige dazu aufgerufen, für ein als Workshop konzipiertes Nachwuchsforum ihre Erfahrungen und Wünsche in kurzen Präsentationen vorzustellen. Die Studierenden des Forums aubib.de, die sich auch im Nachwuchsforum eingebracht haben, haben diese bereits auf ihrer Blog-Seite veröffentlicht:

<https://www.aubib.de/blog/article/2019/02/15/der-nachwuchs-praesentiert-sich-dachs19/>.

In einem anschließenden World-Café wurden diese Erfahrungen, Ideen und Vorstellungen ausgetauscht, Anforderungen konkretisiert und abschließend in einem 10-Punkte-Plan zusammengefasst, der den Konferenzteilnehmenden im ersten abschließenden Tages-Session-Slot gemeinsam vorgestellt wurde. Auch wenn einige der formulierten Appelle nicht überraschend waren, wurden sie doch von den Studierenden und Berufsanfänger/innen so überzeugend und eindringlich präsentiert, dass im weiteren Tagungsverlauf immer wieder darauf Bezug genommen wurde und die Eindrücke auch über Twitter weiter in die Bibliothekswelt getragen wurden.

Im Folgenden wird dieser Katalog durch Einzelaspekte, die an den World-Café-Tischen genannt wurden, ergänzt, die die jeweils damit verbundene Forderung deutlicher und auch durch Beispiele konkreter machen sollen:

### 10-Punkte-Plan für (künftige) Arbeitgeber

#### 1. Seht unsere individuellen Fähigkeiten!

Gewünscht wird regelmäßiges Feedback, genaues Beobachten und Überlegungen im Dialog mit Euch als Arbeitgeber, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für uns konkret gesehen werden. Setzt uns bei Projekten ein, die zu uns passen!

#### 2. Zeigt euer Potenzial als Arbeitgeber!

Wodurch zeichnet ihr Euch aus? Wie sieht Eure Personalpolitik aus? Welche Entwicklungsmöglichkeiten hat man bei Euch generell? Wie kann ich meine Arbeitszeit und mein Arbeitsumfeld bei Euch gestalten? Wie leicht kann ich innerhalb Eurer Institution wechseln? Zeigt uns, wie vielfältig der Beruf und die Aufgabenfelder bei Euch sind. Denkt bei der Gestaltung Eurer Website auch an einen Bereich für den Berufsnachwuchs und Eure Personalpolitik. Gebt uns die Möglichkeit, auch das Team vorab kennenzulernen, nicht nur die Vorgesetzten im Vorstellungsgespräch. Macht nicht nur über die Ausschreibung transparent, welche Erwartungen Ihr an uns habt, sondern formuliert dies auch so konkret wie möglich beim Einstellungsgespräch.

#### 3. Weniger Pseudo-Wissen – mehr Profilschärfe!

Breites Grundlagenwissen ist gut und wichtig, aber zahlreiche Theorieblöcke erweisen sich in der Praxis als zu ausführlich und nicht mehr zeitgemäß. Eine Straffung zugunsten frühzeitiger Spezialisierungsmöglichkeiten (vor allem im Bereich IT – Innovationen – Methoden/Kommunikation/Personalführung) und mehr Praxiseinsatz halten wir für notwendig.

**4. Schafft mehr duale Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten!**

Wir hätten gerne mehr Möglichkeiten, Erfahrungen im Ausland zu sammeln durch einen Blick über den nationalen Tellerrand hinaus. Aber auch sonst wünschen wir uns noch deutlich mehr Praktika während der Ausbildung/des Studiums. Damit könnte viel zeitnäher und regelmäßiger Feedback in die Ausbildung/zur den Professorinnen und Professoren erfolgen, so dass schneller auf Entwicklungen in der Praxis eingegangen werden kann.

**5. Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!**

Wir kennen (noch) nicht alle Informationsmöglichkeiten und Innovationsforen der Berufswelt wie Fachzeitschriften, Mailinglisten, Stipendien etc. Diese müssen von Ausbildungsseite aktiv vermittelt und zur Verfügung gestellt werden. Ebenso sollte vom Arbeitgeber die Teilnahme an Konferenzen und Barcamps ermöglicht werden.

**6. Lasst uns unsere Ideen einbringen und ausprobieren!**

Wir sind hochmotiviert. Fragt uns nach unseren Wünschen und nehmt Impulse für Projekte von uns auf und beteiligt uns daran. Nutzt unser Potenzial!

**7. Gebt uns Spielraum für Verantwortung!**

Egal ob als Praktikant/in oder Berufsanfänger/in – seid Euch sicher, dass wir bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Wir möchten gerne von Anfang an an Projekten beteiligt werden oder solche entwickeln dürfen. Integriert uns in Eure Strukturen!

**8. Lasst uns gemeinsam netzwerken!**

Schickt uns auf Konferenzen und Fortbildungen und lasst uns mit unseren ehemaligen Ausbildungs-/ Studienkolleg/inn/en in Kontakt bleiben bzw. haltet auch Ihr weiter mit uns Kontakt, wenn unser Praktikum bei Euch vorbei ist.

**9. Gestaltet Arbeitsumgebungen flexibler!**

Homeoffice sollte nicht nur IT-Leuten vorbehalten sein. Schafft Möglichkeiten, Arbeitsplätze je nach Wunsch und Bedarf sowohl im Kreise vieler Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit Rückzugsorten oder mitten im Publikum zu gestalten. Gerade kreative Projekte auszuarbeiten oder Präsentationen vorzubereiten, Protokolle zu schreiben etc., kann auch von zuhause aus erfolgen. Das Homeoffice sollte nicht nur IT-Leuten vorbehalten sein.

**10. Hört auf den Nachwuchs!**

Wir wünschen uns, dass Ihr uns ernst nehmt und freuen uns, wenn Ihr unsere Ideen und Anregungen aufgreift, uns etwas zutraut und bei Euch „Trial & Error“ erlaubt ist. Fragt auch bei Euren eigenen Praktikantinnen und Praktikanten, Azubis, Volontärinnen und Volontären sowie Referendarinnen und Referendaren nach. Und vergesst nicht: Wir sind die Zukunft!

Die Organisatorinnen und Organisatoren des Nachwuchsforums sind gespannt, wie wirksam und nachhaltig diese Forderungen sein können. Was werden sich Arbeitgeber/innen und Auszubildende zu Herzen nehmen? Was ist in der Praxis umsetzbar? Warum den 10-Punkte-Plan nicht ausdrucken und bei der nächsten Neueinstellung als Checkliste parat haben? Oder beim Mitarbeitendengespräch mit Nachwuchskräften thematisieren und Ziele daraus ableiten?

Es heißt: „Um ein Kind zu erziehen, braucht es ein ganzes Dorf“. Abgewandelt und auf die bibliothekarische Ausbildung angewandt, heisst das: „Es braucht die ganze Bibliothek, um junge Menschen zu unserem Beruf auszubilden.“ Die Bibliotheken sollten die Ausbildung als wichtige Aufgabe in die Strukturebenen einbauen.

Aber auch die Erwartungen an die Hochschulen sind hoch. Nachwuchskräfte erwarten über die Grundlagenausbildung hinaus frühe Spezialisierungsmöglichkeiten, und eine ständige Aktualisierung der Studiengänge ist schon durch die große Dynamik des Berufs nötig. Welchen Spielraum können die Hochschulen noch ermöglichen hinsichtlich mehr und früherer Praxiserfahrungen?

Dieser Workshop konnte die wichtigen und vielfältigen Fragen nur anreißen. Viel mehr gibt es noch zu diskutieren und zu überlegen. Wir freuen uns darauf!

Wir wünschen uns, bei weiteren Veranstaltungen zum Thema Qualifizierung diese Vorstellungen zusammen mit dem Nachwuchs weiter aufzugreifen und auszubauen.

*Sophia Becker*

*Beatrice Iturralde Bluhme*

*Frauke Buhlmann*

*Philipp Kampa*

*Laura Kobsch*

*Aline Lehnherr*

*Luis Moßburger*

*Felix Stenert*

*Redaktion: Tanja Erdmenger*

**Zitierfähiger Link (DOI):** <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S99-101>

Zu den Ergebnissen der DACHS-Tagung erscheint in diesem Heft auch:

Fischer, Michael; Zenkel, Franziska:

„Wir bibliotheken“ – neue Wege in der bibliothekarischen Ausbildung

Tagungsbericht zur D-A-CH-S-Tagung „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“

DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S92-98>

sowie

Mumenthaler, Rudolf; Söllner, Konstanze:

Ergebnisse der DACHS-Tagung 2019 „Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven“

Ein Arbeitspapier von BIB, Bibliosuisse, BVS, VDB und VÖB

DOI: <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S153-157>